



УДК 378.4
ББК 74.58 У 90

Идея университета: парадоксы самоописания

Сборник материалов третьей международной научно-практической конференции "Университетское образование: от эффективного преподавания к эффективному учению" (29-30 апреля 2002 г., Минск) Белорусский государственный университет. Центр проблем развития образования; Под ред. М.А.Гусаковского, А.А.Полонникова. Мн.: БГУ, 2002. - 244 с.

ISBN 985-6582-33-4

В сборнике представлены статьи участников работы двух конференций: международной научной конференции «Идея университета: авторитет классики и вызов современности» (18-19 октября 2001 г.) и философско-психологической секции третьей международной научно-практической конференции «Университетское образование: от эффективного преподавания к эффективному учению» (29-30 апреля 2002 г.).

Данное издание предназначено для преподавателей высших школ, ученых, аспирантов, слушателей курсов повышения квалификации, методистов и специалистов аппарата управления сферы образования.

СОДЕРЖАНИЕ

Шарко О.И.

Университет как дискурсивное событие. (с. 6)

Философия и социология образования

Н.И.Латыш

Идея университета в контексте современной цивилизации.
(с. 10)

М.А. Гусаковский

Приключения разума в культуре и судьба идеи университета (с. 16)

А.И.Левко

Классический и современный университет: проблема ценностей (с. 22)

А.А.Полонников

Педагогическая установка классического университета:

опыт психоисторической реконструкции (с.31)

Т.Ф.Милова

Университет как очаг свободы: мифология, социология, личностная стратегия (с.43)

Н.Э.Бекус-Гончарова

Университет как место социальной рефлексии (с.48)

Л.Г.Титаренко

Социально-психологические особенности образовательной университетской среды: опыт сравнительного исследования (с. 57)

В.А.Ерошенко-Риттер

Терапевтическая функция" философии математики Л.Витгенштейна в интеллектуальной рефлексии университетского образования" (с.61)

Т.В.Тягунова

Пространство образовательного дискурса: синдром "ускользающей реальности" (с.72)

Н.В.Михайлова

Картезианское понимание науки и конструктивная роль естественнонаучного образования (с. 76)

Ю.Э.Краснов

Континентальные "проектные университеты" как эпицентры программирования альтернативного образования (с. 81)

А.М.Алтайцев

Корпоративная культура университетов США (с.92)

А.М.Алтайцев

Возможные приоритеты образовательной политики и качество высшего образования (с.101)

Н.К.Кисель, И.А.Медведева

Информационные технологии в современной эдукологии университета (с. 107)

И.В.Агеев, И.Н.Ахраменко

Формирование модели дополнительного образования в области компьютерных технологий (с.114)

О.П.Кузнецик

Астрономия и современные основы естествознания (с. 120)

Л.А.Ященко

Зачем я знаю то, что я узнал(а) в университете? (с.126)

С.В.Костюкевич, А.В.Харченко

Портрет будущего специалиста: творческий исследователь или "механический" исполнитель (с.130)

В.И.Трофимец

Условия профессиональной деятельности молодых научных работников в отечественной науке (с. 143)

Психология образования

А.А.Полонников

Знание в психологической практике и психологическом образовании (с. 161)

Г.И.Малейчук

Образование как процесс смены идентичности (с. 171)

С.С.Харин

Генеративные отношения личности в контексте образовательных моделей (с. 175)

А.М.Корбут

Понятие генеративных отношений в университетском образовании (с. 187)

Е.С.Слепович

Размышление о воображении в контексте психологической практики "Психологии ребёнка с аномальным развитием" (с. 196)

Н.Д.Корчалова

Общая схема образовательного процесса как проекция стратегии мышления об образовании (с. 208)

Т.В.Тягунова

Негативность различения и предел интерпретации в образовательном дискурсе (с.213)

М.В.Соколова

Дискурсы профессионализма в современном психологическом образовании: сравнительный анализ (с. 219)

В.А.Герасимова

Когнитивная стратегия проблемного самоопределения в современном университете (с. 229)

УСЛОВИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МОЛОДЫХ НАУЧНЫХ РАБОТНИКОВ В ОТЕЧЕСТВЕННОЙ НАУКЕ (по данным социологического исследования)

Трофимец Вера Ивановна, старший научный сотрудник Института социологических и политических исследований

В последнее десятилетие в Беларуси в академических кругах активно обсуждается проблема состояния науки, ее развития и перспектив. В частности, тенденции, свидетельствующие об обострении проблемы привлечения молодых ученых для работы в научных организациях страны. В их числе:

- увеличение численности аспирантов (с 1993 г.), с одной стороны, и с другой стороны, неизменно низкий процент выпускников, защитивших диссертации;
- увеличение числа молодых людей, поступивших в аспирантуру и не закончивших ее;
- значительный перевес ушедших из научной сферы молодых ученых над поступающими на работу в научные организации молодыми работниками по их численности и уровню квалификации.

Эти тенденции увеличивают вероятность нарушения оптимального для научной деятельности состава кадров по возрасту, уровню квалификации.

Проявление этих тенденций не ослабевает, что серьезно обостряет ситуацию в научной сфере республики. Удельный вес специалистов в возрасте до 29 лет в отечественной науке равен 16,8%. Кандидаты наук в возрасте до 29 лет составляют 2% от общего числа работников научной сферы, имеющих данную ученую степень. За период 1992 – 2000 годы обнаруживается некоторый рост числа научных работников, преподавателей – кандидатов наук в возрасте до 29 лет, но в то же время количество работников указанных категорий в возрасте 30 – 39 лет резко падает [1].

Исследователи этой области высказывают свои опасения по поводу того, что спустя непродолжительное время в науке, при таком слабом ее обновлении новыми молодыми кадрами, будет серьезно нарушена преемственность научных знаний. «Стабильность научных систем в жестких условиях переходной экономики» обеспечивается старшим поколением ученых. «Но в ближайшее время начнется их массовый уход на пенсию, а естественное замещение средним поколением во многих институтах будет сильно затруднено по ряду причин. Во-первых, доля средних возрастных групп среди исследователей отдельных институтов постоянно уменьшалась. Во-вторых, качество среднего поколения также снижалось из-за многолетнего «вымывания» наиболее активной и жизнеспособной его части в другие сферы деятельности» [2].

Подобное состояние в науке недопустимо в принципе. Оно, исключая профессиональную преемственность, подрывает науку в ее основе. Таким образом, в проблеме ? молодежь в науке – заключен важнейший вопрос выживания науки, ее перспектив, расцвета и развития.

Необходимость решения проблем положения молодежи в науке обусловлена и тем, что некоторая часть молодого населения страны, способная к научному труду различной квалификации и желающая работать в науке, остается невостребованной. А это значит, что помимо разочарований из-за несостоявшихся планов в карьере ученого, ввиду здоровых амбиций и претензий появляется необходимость в новой специальности: молодому человеку нужно переучиваться, на что требуются дополнительные время и средства, хотя определенные средства, и немалые, были вложены в обучение данного молодого специалиста; либо молодому человеку предстоит работа «не по душе». Очевидно, что в сложившейся ситуации остаются в проигрыше и государство, и конкретные молодые люди, и общество.

Летом 2001 года специалистами Центра социологических исследований Института социально-политических исследований был проведен социологический опрос в 89-ти научных организациях академической, вузовской, отраслевой, заводской научных отраслей. В опросе приняли участие молодые ученые и эксперты. В качестве последних выступили руководители научных организаций страны, их заместители; авторитетные ученые, имеющие различные ученые степени и звания. В настоящее время нет единой точки зрения по вопросу о том, до какого возраста ученого можно считать молодым. Одни исследователи считают верхней возрастной границей 35 лет, другие – 33 года, третьи – 30 лет. При этом для возрастной группы до 29 лет особо выделяются период начальной адаптации выпускников вузов и период становления молодых научных работников [3].

В данном опросе приняли участие научные работники в возрасте до 35 лет. При этом участники опроса в возрасте до 30 лет включительно в массиве опрошенных составили 70,4%, из них в возрасте 21-25 лет – 30, 9%.

Молодые ученые в анкете, специально для них разработанной, поделились своими основными успехами в научном творчестве, профессиональными планами на будущее, дали оценку условиям их труда и отношениям, которые складываются в их трудовом коллективе между работниками различных возрастных групп, перспективам в их профессиональной деятельности, ответили на ряд других вопросов. Эксперты также оценивали имеющиеся условия труда в их научных организациях, но, прежде всего, высказывали свое мнение о том, что следует предпринять для привлечения молодых ученых на работу в современную отечественную науку.

Каковы условия профессиональной деятельности молодых научных работников? Как выглядит собирательный портрет молодого ученого отечественной науки в соответствии с полученными данными опроса? Что привело молодежь для работы в науке? Чем является для молодых научных работников их труд, как на практике реализуются ожидания молодых ученых от их профессиональной деятельности? Вот часть вопросов, в ответах на которые обнаружили проблемы молодых ученых в современной науке.

Опрос показал, что для большинства молодых научных работников (61,3%) их работа является прежде всего средством реализации личного интеллектуального и творческого потенциала. Причем такая оценка их труда наиболее ярко проявилась у молодых ученых академической, а также вузовской науки. Молодые ученые заводской и отраслевой наук более других склоняются к утверждению о том, что их работа, прежде всего, – источник средств для содержания себя и семьи. Такого мнения также придерживаются немногим более трети молодых ученых вузовской науки и чуть более пятой части – академической. (Респонденты могли выбрать несколько вариантов ответов.) Однако для подавляющего большинства молодых ученых их работа является средством реализации интеллектуального и творческого потенциала, их призвания, средство самоутверждения, способ повысить личный престиж. Молодые научные работники, подобным образом воспринимающие свою работу, составляют 90% всех опрошенных. В научных организациях, таким образом, работают молодые люди, в своем большинстве изначально сориентированные на работу в научной сфере.

Между тем, 71,1% опрошенных указали на то, что они в своей организации реализуют личный творческий потенциал лишь наполовину (51%), в минимальной степени (17,4%) либо не реализуют его вообще (2,7%). Приведенные данные красноречиво демонстрируют противоречие, в котором заложены истоки неудовлетворенности молодых научных работников своим трудом, нынешней ситуацией в науке. Обнаруженное противоречие выступает как свидетельство проблемной ситуации, отсутствия реализации ожиданий молодых ученых в их профессиональной деятельности.

Как же проявляют себя в профессиональной деятельности молодые ученые?

Экспертам было предложено назвать основные качества, которыми обладают большинство молодых ученых и большинство всех научных работников их научных организаций. В соответствии с данными экспертов, обнаружилось, что если для большей части научных сотрудников присущ высокий профессионализм, то касательно большинства молодых ученых, данное качество заняло последние места в ранжированных рядах оцениваемых качеств. (Ранговые значения качеств, присущих большинству научных работников и большинству молодых научных работников, представлены в таблице 1.)

Таблица 1. Ранговые значения качеств, присущих большинству научных работников и большинству молодых научных работников, по оценкам экспертов, в разрезе отраслей науки

Качества, проявляющиеся в профессиональной деятельности (в ранговом значении общей оценки)	ВСЕГО: Научные работники	ВСЕГО: Молодые научные работники	Академическая: Научные работники	Академическая: Молодые научные работники	Вузовская: Научные работники	Вузовская: Молодые научные работники	Отраслевая: Научные работники	Отраслевая: Молодые научные работники
Высокий профессионализм	1	2	1	2	1	2-4	2	2
Стремление к большей информированности, расширению кругозора	2	4	2	5	2	2-4	1	3-4
Забота об общем высоком результате работы	3	5-3	5	6	4	3	3	3-4
Высокая увлеченность и самоотдача в работе	4	5-3	3	4	3	1-5	4	1-6-7
Стремление к сотрудничеству	5	6	4-6	3	8	1-5	5	1-6-7
Работа в основном на собственный имидж	6	1-7	4-6	7	5-6-7	8	7	1-6-7
Стремление побольше получить средств без особых усилий	7	1-7	7-8	8	5-6-7	6-7	6	5-8
Самоуспокоенность и пассивность	8	8	7-8	1	5-6-7	6-7	8	5-8

А вот такие важнейшие в научной деятельности качества, как стремление к большей информированности, расширению кругозора, высокая увлеченность и самоотдача в работе, стремление к сотрудничеству – весьма характерны для молодых ученых. В разрезе отраслей науки данная картина практически та же. Разве что акценты в распределении качеств расставляются более резко. Так, например, эксперты академической отрасли более других строги в своих оценках: «высокий профессионализм» молодых работников в ранжированном ряду качеств – на самом последнем месте. В то же время такое качество, как работа в основном на собственный имидж, по данным экспертов, также более отчетливо проявляется у молодых ученых академической отрасли.

Учитывая это обстоятельство, если не создать условий для поступательного профессионального роста молодых научных работников, то они вряд ли смогут добиться значительных результатов в своей научной работе. Если речь не идет об изначальной профнепригодности части молодых работников, то невысокий их профессионализм может быть исправлен системой работы с ними в самой научной организации.

Отдельные проблемы, касающиеся молодых ученых, и встающие перед научными коллективами в ходе выполнения их профессиональных задач, обнаружились при анализе ответов молодых научных работников на вопросы об их творческих планах и о наличии необходимых условий для их воплощения в жизнь. Ответы молодых научных работников распределились следующим образом. Только 41,1% респондентов выполняют научные исследования, в которых они заинтересованы лично. Больше половины опрошенных участвуют в научных исследованиях, которые лишь частично соответствуют их научным интересам.

Научные планы молодых ученых находят проявление, прежде всего, в работе над кандидатской диссертацией (почти 40%) и подготовке работы над кандидатской (22,8%).

Молодые научные работники не очень стремятся принадлежать к известной научной школе. Только 9,1% молодых работников ответили на этот вопрос положительно. Между тем эксперты считают развитие научных школ по основным направлениям под руководством ведущих ученых одной из важных организационных мер, способствующих росту научного потенциала научных организаций.

Каковы же наиболее важные итоги профессиональной деятельности молодых ученых? Для половины молодых научных работников – это подготовка и публикация статей в отечественных и зарубежных журналах. Более чем для четверти их – завершение обучения в аспирантуре, для четверти молодых ученых – внедрение идей и разработок в производство, чуть меньше пятой части всех респондентов назвали защиту диссертации, а также учебу в аспирантуре, подготовку диссертации к защите. Заметно мало запатентовано открытий, изобретений – 7% по всему массиву опрошенных. Наименьший уровень распространенности последнего из приведенных итогов научной деятельности молодых ученых – во всех научных отраслях. Данные опроса свидетельствуют о заметном росте числа личных профессиональных достижений молодых научных работников с переходом в старшие возрастные подгруппы: 21–25 лет, 26–30 лет, 31–35 лет. В этом проявляется закономерность накопления профессионального опыта молодыми учеными, когда доступными для них становятся более высокие по содержанию итоги профессиональной деятельности. В приведенной ниже таблице представлены данные об основных научных достижениях молодых ученых в зависимости от возрастных подгрупп.

Таблица 2. Основные научные достижения молодых ученых в зависимости от возраста

	21-25 лет	26-30 лет	31-35 лет
1. Опубликование статей в отечественных и зарубежных журналах	36,1	56,2	65,3
2. Прохождение курса обучения в аспирантуре	7,2	37,2	41,3
3. Внедрение в практику разработок, идей	18,9	27,0	30,6
4. Защита диссертации	2,2	20,8	30,6
5. Получение патента на открытие, изобретение	2,2	6,6	13,2
6. Опубликование монографии	1,1	2,2	2,5

Согласно ответам молодых ученых трудно назвать даже удовлетворительной степень участия молодых ученых в научно-практических конференциях, семинарах, конкурсах. Вообще не участвовали в данных мероприятиях от трети до половины молодых ученых (речь идет о научных конференциях различного уровня – международных, республиканских, отраслевых, межотраслевых, и т.д.). Подавляющее большинство опрошенных не участвуют в конкурсах на лучшую НИР среди молодых научных работников.

Что же по этому поводу думают эксперты?

Они считают, что дело здесь и в пассивности самих молодых научных работников, так как они сами не стремятся к получению высокого результата (такую мысль высказали почти четверть экспертов). В качестве причины, снижающей уровень творческой активности молодых ученых эксперты (23%) называют то обстоятельство, что молодые ученые не всегда выполняют работы в соответствии с их научными интересами. Небольшая часть экспертов (10,8%) считают, что в науку в настоящее время приходит немало не способных к научному творчеству молодых людей. Некоторые эксперты в отдельных записях также указывали на то, что, по их мнению, у молодых научных работников – вчерашних выпускников – нет еще необходимых знаний и опыта, имеет также место недостаточная профессиональная подготовка в вузах, отсутствие отлаженной специальной системы подготовки к научному труду. Эксперты стараются дать максимально объективную оценку условиям профессиональной деятельности молодых работников в их научных организациях. Часть экспертов указывают на отсутствие эффективной системы профессионального роста – 9,5% экспертов,

а 51,4% отметили, что система профессионального роста в их организациях требует своего совершенствования, правда, 32,4% экспертов считают, что данная система срабатывает эффективно уже и сейчас.

Как же оценивают молодые ученые перспективы своей профессиональной деятельности?

Только около трети респондентов уверены в перспективах работы над интересующей их темой, крупным исследовательским проектом. Высокую оценку возможности научно-профессионального роста в их научной организации дали лишь 28% опрошенных. В основном же участники опроса оценили перспективы своего профессионального роста в их научной организации «средне» (57,9%), «низко» (11%). Несмотря на то, что именно по такому из оцениваемых параметров, как работа над интересующей их темой, респонденты дали наибольшее количество положительных оценок, тем не менее, почти половина молодых ученых (46,7%) оценили данную перспективу «средне», а 19,2% – «низко».

Сильно очерчены средние и низкие оценки перспектив должностного роста (85,9% опрошенных оценили их так, в том числе 57% ? «средне», 28,9% ? «низко»), повышения зарплаты: 94,6% (из них 29% ? «средне», 65,6% ? «низко»). Наиболее оптимистичны в вопросе перспектив повышения зарплаты молодые ученые заводской науки – 11,4% оценили данную перспективу «высоко», при средней оценке в общем массиве – 3,3%).

Наиболее низкие оценки молодые научные работники дали по поводу перспектив повышения зарплаты, а также возможности выезда за рубеж для научной работы или стажировки (соответственно: 65,6% и 63,7% оценили данную перспективу как «низко»).

Различным компонентам условий труда (в широком понимании) в их научных организациях молодые научные работники дали различную оценку.

1. Наибольшее число положительных оценок получили такие составляющие условий профессиональной деятельности молодых ученых:

Научная компетентность непосредственного руководителя	71,6% опрошенных высказали полное удовлетворение по данному вопросу.
Отношения с руководителем	67,9% опрошенных
Объективность оценки своей научной работы	52,7% респондентов
Возможность научных публикаций	50,3% респондентов
Роль молодых научных работников в проводимых научных исследованиях их лаборатории	46,2% респондентов.

2. Максимальные негативные оценки получили такие компоненты условий работы молодых научных работников как:

Размер зарплаты	71,8% опрошенных не удовлетворены размером зарплаты
Возможность научных командировок	55,8% респондентов дали отрицательную оценку
Оснащение современным научным оборудованием	47,3% респондентов не удовлетворены

Таким образом, наиболее острыми проблемами в условиях работы молодых научных работников являются, прежде всего:

1. Размер зарплаты.

Только 2,9% опрошенных молодых ученых полностью удовлетворены размером их зарплаты, 95,5% респондентов дали отрицательную оценку, либо скорее отрицательную, чем положительную: из них 23,7% – "частично удовлетворены", 71,8% – "не удовлетворены".	Только 12,2% экспертов считают, что эффективная система стимулирования труда имеется в полной мере. Почти 60% говорят, что такая система частично имеется; об отсутствии данной системы говорят 28,4% экспертов.
--	--

2. Оснащение лабораторий, отделов и организаций современным научным оборудованием.

Лишь 8,8% опрошенных молодых ученых дали ответ «полностью удовлетворен».	Только 10,8% экспертов утверждают, что имеется достаточная экспериментальная и материально-техническая база.
Высказали свое неудовлетворение 90,4% молодых научных	Большинство экспертов (87,8%) считают, что необходимая

работников: в том числе "частично удовлетворены" ? 43,1% респондентов и "не удовлетворены" ? 47,3% всех опрошенных молодых ученых.	материально-техническая база в научных организациях имеется частично (79,7%) либо полностью отсутствует (8,1%)
--	--

3. Возможность научных командировок.

Большая часть (82,6%) респондентов из числа молодых научных работников говорят: о частичном удовлетворении по этому компоненту условий их работы (55,8%) и о полной неудовлетворенности по данному фактору (26,8%). Полностью удовлетворены этой составляющей условий труда – 14,1%

По приведенным ниже параметрам условий своей работы молодые научные работники высказались более нейтрально и сдержанно, говоря о частичной удовлетворенности ими:

Перспективы профессионального роста	
58,9% молодых ученых указали на частичную их удовлетворенность данной составляющей условий работы.	51,4% экспертов считают, что частично имеется эффективная система профессионального роста.
Перспективы научной карьеры – 55,7% молодых ученых	
Условия труда в узком смысле ? 54,6% молодых ученых	
Исходная информация по теме исследования ? 53,4% молодых ученых	74,3% экспертов считают, что частично имеется необходимая база информационного обеспечения.
Научные коммуникации ? 50,7% молодых ученых	
Компьютерная база – 47,8% молодых ученых	
Роль молодого научного работника в научных исследованиях их лабораторий – 46% молодых ученых	
Доступ к научному оборудованию – 45,2% молодых ученых.	

Более четверти респондентов говорят о полной неудовлетворенности научными коммуникациями, компьютерной базой, доступом к научному оборудованию, а больше половины участников опроса уклончиво и дипломатично сообщают о частичной их удовлетворенности, равно как и перспективностью профессионального роста, и перспективами научной карьеры, и другими факторами. Очевидно, что в разных научных организациях эти проблемы приобретают различную степень остроты. Полученные анкетные данные позволяют оценить проблемы, имеющиеся в условиях работы молодых научных работников, через призму соотношения их ожиданий с реальностью.

Серьезной проблемой для молодых работников в настоящее время является низкий уровень оплаты их труда.

Первой причиной нежелания связывать свою профессиональную карьеру с научной деятельностью респонденты (44,3%) называют низкий заработок. Из числа тех, кто думает или твердо решили поменять место работы, в качестве основной причины этого называют низкую зарплату (50,9%). Молодые научные работники планируют перейти из своей научной организации в производственно-коммерческую сферу, бизнес (13,4%), также уехать за границу для работы по контракту или на учебу (13,4%), в коммерческую научную структуру (9,6%).

По мнению молодых научных работников, ученых заставляет искать возможность выехать за рубеж навсегда или временно, прежде всего, стремление обеспечить будущее семьи, детей (71,5%), низкий уровень жизни в республике (52,4%), невостребованность, низкий престиж интеллектуального труда (46,4%), отсутствие социальных гарантий, неопределенность профессиональных и жизненных перспектив (40%), невозможность реализовать свои творческие способности (25,3%). Следует отметить, что в общем числе респондентов – почти половина женатых (замужних) (48,3% по всему массиву), более трети ? имеющих детей (37,2%), большинство ? не имеющих своего собственного жилья (77,4%), почти половина всех опрошенных живут с родителями (49,3%), другие – в общежитии (19,2%), снимают комнату (8,9%); в подавляющем большинстве ? имеющих зарплату по основной работе в размере: 50-150 тыс. руб. (80,8%), из них: 101-150 тыс. руб. – 12,2%, 76-100 тыс. руб. – 25,9%, 51-75 тыс. руб. – 32%; до 50 тыс. руб. – 10,7% респондентов.

Те же мотивы выступают главными и при выявлении намерений молодых ученых уехать за границу на определенный срок. Причинами этого являются почти с одинаково высокой степенью выраженности: стремление обрести передовой опыт работы, расширить научные и деловые контакты (56,2%), заработать денег и вернуться на Родину (52,7%).

Что же больше всего «гонит» из научно-технической сферы молодежь?

Половина всех научных работников, участвовавших в опросе (48,8%) констатируют неудовлетворительное материальное положение своих семей, оценивая его либо как «очень плохое» (10,3%), либо как «скорее плохое» (38,5%). Также многие из опрошенных (43,6%) оценили материальное положение своих семей как «среднее».

Надежду на улучшение своего материального положения высказывают чуть более трети опрошенных (34,5%), причем они считают, что это улучшение произойдет не скоро. В целом можно заключить о достаточно пессимистических настроениях молодых научных сотрудников относительно своего материального положения: более половины респондентов (55,8%) считают, что их положение ухудшится (22,5%), либо они не знают, что сказать относительно своего материального положения (33,3%). «Очень хорошее» (0,5%) и «скорее хорошее» (3,8%) материальное положение отметили лишь 4,3% респондентов. Уверенность в том, что их материальное положение улучшится в ближайшем будущем, высказывают лишь 8,1% респондентов.

Больше оптимизма по этому поводу в высказываниях респондентов отраслевой науки (15,4% ответили «да, улучшится в ближайшем будущем»).

Понятно, что сложившиеся материальные условия жизни молодых научных работников требуют от них дополнительных заработков. Из дополнительных источников доходов молодыми научными работниками используются, прежде всего, помощь родителей (32,8%), случайные приработки (23%), работа по хоздоговорной тематике (17,7%). Дополнительных доходов не имеют почти третья часть респондентов (32,1%).

Молодые работники вузовской науки практикуют работу по нескольким темам в институте (23,3%). Вообще среди работников вузовской науки меньше, чем в других научных отраслях тех, кто не имеет дополнительных доходов (16,5%), далее следуют молодые ученые академической отрасли науки: дополнительных доходов не имеют четверть респондентов (25,3%). Зато и первые, и вторые практически на одном уровне фиксируют практику самых разнообразных форм получения приработка. В связи с этим возникает вопрос, как влияет необходимость подрабатывать на творческую научную активность молодых ученых, на качество выполняемой ими работы по основному месту профессиональной деятельности?

Таким образом, материальные условия жизни большинства молодых ученых оценены ими как «неудовлетворительные». Именно эти условия в сочетании с отсутствием возможности наиболее полно реализовать свой творческий и интеллектуальный потенциал в научных организациях, где они работают, являются определяющим фактором при принятии решений молодыми учеными – сменить место работы, уйти из научной сферы. Неудивительно поэтому, что на вопрос «Считаете ли Вы науку своим окончательным профессиональным выбором?» 55,2% опрошенных ответили «трудно сказать об этом в данный момент»; а 14,6% ответили уверенно – «нет». Положительный ответ дали только 29,6% респондентов.

Следовательно, около 70% молодых научных работников в настоящее время представляют собой группу ученых, которые, надо полагать, при сохранении обозначенных выше условий жизнедеятельности в ближайшее время постараются сменить и место работы, и сферу труда.

Ответы экспертов, как и ответы молодых ученых, обнаружили реальное противоречие между тем, что более всего препятствует росту привлекательности научного труда для молодых ученых и характеристиками условий их работы в научных организациях.

Эксперты считают, что более всего препятствуют росту привлекательности научного труда для молодых работников:	По оценке экспертами условий работы в их научных организациях:
1. Слабое материальное стимулирование труда ученых (89,2%)	1. Наибольшее число отрицательных оценок ? «отсутствуют» ? «получила» «система стимулирования труда» (28,4%), «имеется частично» – 59,5%
2. Низкий престиж ученых, работников науки в обществе (63,5%)	2. Правовая и социальная защищенность ученого: «отсутствуют» – 9,5%; «имеются частично» – 60,8%
3. Слабая экспериментальная и материально-техническая база (44,6%)	3. Достаточная экспериментальная и материально-техническая база: «отсутствуют» – 8,1%, «имеются частично» – 79,7%
4. Отсутствие госзаказа, невостребованность научной деятельности (32,4%)	4. Отлаженная система внедрения в практику идей и разработок: «отсутствуют» ? 14,9%, «имеются частично» ? 60,8%

По мнению экспертов, росту творческой активности молодых ученых будут более всего способствовать: повышение уровня материального вознаграждения за результаты труда (94,6%); большая востребованность науки по всем направлениям (73%); содействие молодым работникам в реализации творческих планов (43,2%).

Закреплению молодых ученых в научных организациях, по мнению экспертов, будут способствовать: эффективная система стимулирования труда научного работника (93,2%), достаточная экспериментальная и материально-техническая база (58,1%); улучшение правовой и социальной защищенности ученого (43,2%); создание эффективной системы профессионального продвижения (25,7%), наличие необходимой базы информационного обеспечения (24,3%).

Акцентировали степень значимости такой меры закрепления молодых ученых в научных организациях как наличие необходимой базы информационного обеспечения эксперты из академической отрасли науки (37,9% в сравнении с 24,3% по всему массиву).

Одной из важных составляющих условий работы молодых ученых являются их отношения с коллегами и с более опытными специалистами в области науки, старшими по возрасту работниками в особенности.

Характер взаимоотношений между различными возрастными группами научных сотрудников в их организациях большинство молодых научных работников (62%) определили как демократичный, основанный на взаимном уважении: такие отношения дают возможность развиваться молодежи профессионально и личностно. Несколько более пятой части молодых работников (21,6%)

считают, что для их организаций более характерны взаимоотношения, когда опытные научные работники заинтересованы в подготовке себе достойной смены и делают для этого все возможное.

Правда, есть некоторая часть научных организаций, где молодые сотрудники находятся на второстепенных ролях, их загруженность в работе максимальна, но профессионального роста молодежи это не дает годами. Об этом сказали 16,5% участников опроса из числа молодых научных работников.

Некоторые участники опроса указали на распространенность явления присвоения результатов труда молодых ученых научными работниками старшего возраста, работающими на руководящих должностях (3,3% ? отраслевая наука, 2,3% ? академическая, 2,1% ? всего по массиву; в вузовской и заводской отраслях науки в соответствии с данными опроса такого явления нет).

Кроме того, некоторые молодые научные работники заметили отдельно, записав в вариант ответа «другое» о характере этих взаимоотношений:

- «философский: опытные ученые часто подчеркивают, что в их время все было иначе, лучше, и относятся с пониманием к современным проблемам молодежи»;
- «в нашей организации имеют место все четыре из указанных в анкете типов взаимоотношений»;
 - «нейтральный»;
 - «равнодушный», «равнодушие ? каждый занят своими работами»;
 - «бывает по-разному»;
 - «сложный»;
 - «практическое отсутствие интереса и общения»;
 - «учиться практически не у кого»;
- «при направлении на обучение или семинары отдается предпочтение сотрудникам пенсионного и предпенсионного возраста».

Женщины несколько ниже, чем мужчины, оценивают собственную возможность развиваться профессионально и лично в своих трудовых коллективах. Они чаще, чем мужчины, претерпевают максимальную загруженность в работе и поэтому не имеют возможности профессионального роста. Явление присвоения результатов труда молодых ученых научными работниками старшего возраста, работающими на руководящих должностях, также более ощущают на себе женщины, а также молодые научные работники в возрасте до 29 лет.

Как же оценивают эксперты характер взаимоотношений, сложившихся в их коллективах между научными сотрудниками различных возрастных групп?

В основном положительно. По их мнению, в научных организациях поддерживаются демократичные (83,8%) и патерналистские (48,6%) отношения.

Несколько критичны в своих оценках эксперты академической науки (10,3% их свидетельствуют о распространении явления присвоения результатов труда молодых ученых научными работниками старшего возраста).

Особые мнения, высказанные экспертами по данному вопросу, во многом совпадают с дополнительными замечаниями молодых научных работников, отдельные из которых были приведены выше.

Приведем высказывания экспертов:

- «отношения демократичные, но со стороны сотрудников старшего возраста к молодым – выраженное безразличие»;
- «характер взаимоотношений в зависимости от подразделений складывается разный»;
- «при внешней демократичности отношений ? нежелание растить молодых конкурентов».

Научным организациям республики в последние 3-5 лет свойственна неоднозначная кадровая ситуация. Эксперты обозначили, прежде всего, следующие явления.

Кадровый состав постоянно пополняют молодые специалисты (63,5%), из организаций уходят, прежде всего, перспективные и одаренные к научной деятельности молодые работники (33,8%); текучесть кадров в ряде научных организаций наиболее высока среди молодых научных работников (28,4%), есть и такие организации, состав которых последние 3-5 лет не обновляется молодыми кадрами (12,2%). По данным экспертов, текучесть кадров среди молодых ученых в научных организациях вузовской науки как проблема стоит наименее остро. В то же время именно в организациях вузовской науки более выражено постоянное пополнение их кадрового состава за счет молодых работников (71,4% ? вузовская отрасль; 63,5% ? всего по массиву).

Таким образом, эксперты, фиксируя конкретные явления в кадровой ситуации, также сообщают и о некоторых причинах их возникновения. Насколько хорошо эксперты ориентируются в особенностях мотивации трудовой деятельности молодых работников можно судить по информации о планах молодых ученых относительно дальнейшей работы в данной научной организации, и вообще в науке. Около 40% молодых ученых уходить из своей научной организации не собираются. Третья их часть думает об этом, но конкретных шагов пока не предпринимают, 1,9% их твердо решили уйти, затрудняются ответить 25,6% опрошенных. Обнаружилась, таким образом, группа молодых ученых (она составила 60,8% всех опрошенных), которые в настоящее время уже не увеличивают группу категорически твердо уверенных в том, что они из своей научной организации не уйдут.

Причинами, из-за которых молодые ученые думают или твердо решили поменять место работы, являются, по высказываниям молодых научных работников:

- низкая заработная плата (50,9%);

- отсутствие возможности получения по месту работы значимых социальных благ, таких как жилье, дошкольное учреждение, медицинское обслуживание и др. (23%);
- низкий престиж научного труда (20,8%);
- отсутствие условий для полноценной научной деятельности (16% ? по всему массиву, 20,6% ? академическая наука, 15,4% ? отраслевая наука);
- неуверенность в будущем института, лаборатории (14,4% ? по всему массиву, 22,5% ? отраслевая наука, 12,5% ? академическая наука).

А среди тех, кто не планирует менять место работы, есть некоторая часть молодых научных работников, которые просто не имеют приемлемых вариантов перехода в другие сферы деятельности (некуда уходить): 26,3% ? весь массив, 24,9% ? академическая отрасль, 24,3% ? вузовская отрасль, 28,6% ? отраслевая.

Есть и такие немногие из молодых ученых, кто не мыслит себя вне науки (5,7% ? весь массив, 8,2% ? академическая отрасль, 6,8% ? вузовская наука, 2,7% ? отраслевая).

Обратим внимание на то, что в соответствии с вышеизложенным, группа молодых ученых, которые указали на отсутствие у них планов сменить место работы (они составили 38,7% от всех опрошенных), в действительности значительно меньше, т.к. среди тех молодых ученых, которые не планируют уйти из своей научной организации, 26,3% ? те, кому просто некуда уйти.

Соответственно, увеличивается та группа молодых ученых, которые хотели бы перейти в другие научные организации и сферы деятельности. Это те работники, кто на данное время не считает науку своим окончательным выбором или сомневается в этом. Эта группа молодых ученых достаточно большая (по данным опроса составляет 69,7% всех респондентов). Они вынашивают планы уйти из науки в другие сферы труда, выехать за границу на время (либо навсегда) преимущественно из-за неудовлетворительных условий их жизнедеятельности. Есть в отечественной науке группа молодых ученых (по данным нашего исследования, ее образуют около 30% опрошенных), у которых в данное время нет планов уйти из своей научной организации и вообще из научной сферы. Это те, кто на сегодняшний день считают науку своим окончательным профессиональным выбором.

Положение молодых ученых в современной отечественной науке весьма проблематично. Причем спектр выявленных проблем в условиях их профессиональной деятельности простирается от вопросов престижа научного труда в стране, подготовки специалистов нового качества для работы в сфере науки до социально-бытовых проблем и вопросов искажения взаимоотношений между членами научных коллективов из-за появляющегося в них равнодушия.

Наука не может развиваться по восходящей без привлечения к исследовательскому труду талантливых молодых людей. Процесс развития научного знания должен быть последовательным. Для того, чтобы было кому передавать накапливаемый научный опыт, надо растить достойную смену. Профессиональное становление ученого – процесс непростой. Трудно переоценить важность в этом процессе периода адаптации и вхождения в научную деятельность молодых ученых. «Стартовые условия в возрасте до 30 лет – это необходимая предпосылка для максимального раскрытия творческих способностей в возрасте до 40 лет. Длительная потеря наукой социальной престижности и привлекательности для молодежи означает, что по крайней мере одно поколение молодежи с высшим образованием будет «потерянным» для фундаментальной науки. А обществу безразлично, чему посвятит свою жизнь талантливая молодежь» [2]. Таким образом, проблема молодежи в отечественной науке – это в известной мере проблема примирения ожиданий общества и ученого в системе науки.

Литература

1. О выполнении научных исследований и разработок в 2000 году. Стат. бюллетень Минстата РБ. Минск, 2001 г., с.75-80. О численности профессорско- преподавательских работников в высших учебных заведениях Республики Беларусь на 1 января 2001 года. Стат. бюллетень Минстата РБ. Минск, 2001 г. С. 6-7.
2. Несветаилов Г.А. Научные кадры: возраст и творчество. /Социологические исследования,1998г., № 9, с.118.
3. Козлова Т.З. Возрастные группы в научном коллективе. М., «Наука»,1983 г., с.46.